

西北大学经济管理学院博士文库

XIBEI DAXUE JINGJI GUANLI XUEYUAN BOSHI WENKU

QIYE RENLI ZIBEN
JINGYING YANJIU

企业人力资本 经营研究

具有经济价值的人力资本并不能保证企业的成功，最为重要的是企业要具有经营人力资本的能力。21世纪的成功企业，将是那些善于经营其人力资本的组织。

高 艳◎著



中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

“211工程”重点学科建设支持项目

QIYE RENLI ZIBEN
JINGYING YANJIU

企业人力资本 经营研究

具有经济价值的人力资本并不能保证企业的成功，最为重要的是企业要具有经营人力资本的能力。21世纪的成功企业，将是那些善于经营其人力资本的组织。

高 艳◎著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

企业人力资本经营研究/高艳 著

北京: 中国经济出版社, 2011. 5

ISBN 978 - 7 - 5136 - 0466 - 6

I. ①企… II. ①高… III. ①企业管理—劳动力资源—资源管理—研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 249018 号

责任编辑 贺 静

责任审读 霍宏涛

责任印制 石星岳

封面设计 巢新强

出版发行 中国经济出版社

印刷者 北京市昌平区新兴胶印厂

经销者 各地新华书店

开 本 710mm × 1000mm 1/16

印 张 19.5

字 数 280 千字

版 次 2011 年 5 月第 1 版

印 次 2011 年 5 月第 1 次

书 号 ISBN 978 - 7 - 5136 - 0466 - 6/F · 8706

定 价 43.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换(联系电话: 010 - 68319116)

版权所有 盗版必究(举报电话: 010 - 68359418 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 68344225 88386794

前 言 ●●●●●

在知识经济时代,作为知识载体和企业生产要素的人力资本已成为企业赖以生存与发展的关键。然而,目前国内许多企业中,人力资本还没有得到作为“资本”要素所应有的重视。因而,如何像物质资本经营一样对企业人力资本进行有效地经营,就成为当今研究企业发展问题的一个重要课题。现有的理论研究,大多是针对企业人力资本的一般特性和单个经营环节而展开的,并已取得了相当丰富的研究成果,而从系统的高度,整合企业人力资本经营的各个环节的研究,则显得相对薄弱。基于此,本书选择企业人力资本经营为研究命题,以系统思想为指导,借鉴人力资本理论、企业理论和人力资源管理理论的研究成果,运用理论归纳、逻辑演绎、实证分析、比较分析等方法,试图从企业微观的层面,探讨企业人力资本经营的基本问题,构建企业人力资本经营模式及其理论框架,以便为企业有效进行人力资本经营、提高企业绩效和市场竞争能力提供理论与实践参考依据。

本书共分八章内容:

第一章为导论。主要介绍了本书研究的选题背景、研究意义、研究方法、基本思路,以及本书创新之处。

第二章为企业人力资本经营相关理论研究综述。首先,简要回顾了企业人力资本经营相关理论:企业理论、人力资本理论及人力资源管理理论,这是本书研究的重要理论基础;其次,分析了企业人力资本经营理论提出的缘由;再次,考察了企业人力资本经营

相关文献研究的概况,包括企业人力资本经营概念、内容、对策等问题;最后,评述了已有文献研究的历史功绩和局限性。

第三章为企业人力资本经营基本问题。这是本书研究的基础理论部分,旨在为构建有效的企业人力资本经营模式及其理论框架打下基础。首先,界定了人力资本、企业人力资本以及企业人力资本经营的基本内涵,分析了企业人力资本经营的特征,并比较了人力资本经营与物质资本经营、人力资源管理的区别。其次,探讨了企业人力资本经营的动力机制、运行条件、环境因素,以及经营原则等问题。最后,通过分析企业人力资本与企业绩效的内在关系,构建了企业人力资本经营的模式。该模式包括三大环节:企业人力资本的投资、企业人力资本使用、企业人力资本经营效果评价。本书的主要理论框架就是采用这一模式,并围绕上述三大环节展开深入研究。

第四章为企业人力资本经营环节之一:人力资本投资。企业人力资本投资是企业人力资本经营的基础。人力资本投资的结果形成了企业赖以发展的重要生产要素之一——企业人力资本。本章着重研究了企业人力资本投资的内涵、分类、程序、企业人力资本投资的战略和策略,以及企业人力资本投资的风险与防范。

第五章为企业人力资本经营环节之二:人力资本使用。人力资本使用是企业人力资本经营的关键。通过人力资本投资所形成的企业人力资本要真正发挥其最大价值,使人力资本保值增值,成为企业获取持久的竞争优势的源泉,其关键是要合理使用人力资本,提高人力资本利用率,激发与增强人力资本的创造力和竞争力。本章从影响企业人力资本合理使用的主要因素,即企业人力资本的激励与约束、企业人力资本的协调与配置,以及企业人力资本的整合与发展三个方面深入研究了企业人力资本合理使用的问题。

第六章为企业人力资本经营环节之三:人力资本经营效果评

价。企业人力资本经营效果评价是检验企业人力资本经营效果的晴雨表。通过企业人力资本经营效果评价,旨在了解企业人力资本经营的情况,找出人力资本经营中存在的薄弱环节,为今后的企业人力资本经营决策提供参考依据。本章首先从一般经济行为的评价方法入手,深入探讨了企业人力资本经营的投入成本与产出价值的计量方法、企业人力资本经营效果的评价方法。其次,从管理方法的视角介绍了当前企业人力资本经营效果评价的几种模型,以及企业管理者对人力资本经营支持状况的评价方法。最后,就人力资本经营效果报表问题进行了探讨。

第七章为企业人力资本经营实证分析。为了对本书所构建的企业人力资本经营的理论框架作进一步分析和论证,本章首先以此理论框架对陕西 ZX 集团公司人力资本经营的状况进行了实证分析,说明本书所构建的企业人力资本经营的理论框架在企业实际中的具体运用。其次,通过国内外企业人力资本经营的成功与失败典型案例的分析,进一步说明和印证企业人力资本经营对企业生存与发展的重要性,以及本书所提出的理论观点的合理性。另外,通过本章的分析,也希望每个企业能够认真探索和总结,并借鉴企业人力资本经营的成功经验,吸取企业人力资本经营的失败教训,运用人力资本经营的理论与方法,根据企业的实际情况进行有效的人力资本经营。

第八章为本书的结论,并指出了有待进一步研究的问题。

1 导 论 | 001

1.1 选题背景与研究意义 / 001

1.1.1 选题背景 001

1.1.2 研究意义 004

1.2 研究对象与研究方法 / 007

1.2.1 研究对象的界定 007

1.2.2 研究方法 007

1.3 基本思路和框架结构 / 008

1.3.1 基本思路 008

1.3.2 框架结构 010

1.4 本书的创新点 / 011

2 企业人力资本经营相关理论研究综述 | 013

2.1 企业理论 / 013

2.1.1 传统企业理论 013

2.1.2 现代企业理论 014

2.1.3 企业知识理论 017

2.2 人力资本理论 / 018

2.2.1 早期的人力资本思想 019

2.2.2 现代人力资本理论 020

2.2.3 人力资本理论新发展 023

2.3 人力资源管理理论 / 026

2.3.1 人力资源管理的内涵 026

2.3.2 人力资源管理的发展阶段 029

2.3.3	人力资源管理的模式	031
2.3.4	人力资源管理的发展趋势	034
2.4	企业人力资本经营理论的提出及其研究概况 / 037	
2.4.1	企业人力资本经营理论的提出	037
2.4.2	企业人力资本经营理论研究概况	039
2.4.3	企业人力资本经营理论研究述评	044
3	企业人力资本经营的基本问题 047	
3.1	人力资本与企业人力资本 / 047	
3.1.1	人力资本	047
3.1.2	企业人力资本	054
3.2	企业人力资本经营的内涵与特征 / 058	
3.2.1	企业人力资本经营的内涵	058
3.2.2	企业人力资本经营的特征	059
3.2.3	人力资本经营与人力资源管理、 人事管理的比较	063
3.3	企业人力资本经营的作用 / 065	
3.3.1	人力资本经营与企业绩效	065
3.3.2	人力资本经营与企业战略	066
3.3.3	人力资本经营与企业竞争优势	068
3.4	企业人力资本经营的动力机制、运行条件 及环境因素 / 073	
3.4.1	企业人力资本经营的动力机制	073
3.4.2	企业人力资本经营的运行条件	074
3.4.3	企业人力资本经营的环境因素	076
3.5	企业人力资本经营的原则与模式 / 081	
3.5.1	企业人力资本经营的原则	081
3.5.2	企业人力资本经营的模式	085

4 企业人力资本经营环节之一:企业人力资本投资 | 091

4.1 企业人力资本投资的内涵、分类及程序 / 091

4.1.1 企业人力资本投资的内涵与特征	091
4.1.2 企业人力资本投资的分类	093
4.1.3 企业人力资本投资的程序	094

4.2 企业人力资本投资的战略 / 101

4.2.1 规避投资战略	102
4.2.2 最小投资战略	103
4.2.3 跟随投资战略	104
4.2.4 最大投资战略	106
4.2.5 ROI 投资战略	108

4.3 企业人力资本投资的策略 / 110

4.3.1 企业人力资本招聘的投资策略	110
4.3.2 企业人力资本培训的投资策略	113
4.3.3 企业人力资本配置的投资策略	119

4.4 企业人力资本投资风险与防范 / 123

4.4.1 企业人力资本投资风险的成因	123
4.4.2 企业人力资本投资风险的类型	124
4.4.3 企业人力资本投资风险的防范	126

5 企业人力资本经营环节之二:企业人力资本使用 | 133

5.1 企业人力资本的激励与约束 / 133

5.1.1 企业人力资本激励与约束的内涵	134
5.1.2 企业人力资本激励机制的设计	136
5.1.3 企业人力资本约束机制的设计	144

5.2 企业人力资本的协调与配置 / 147

5.2.1 企业人力资本协调与配置的内涵	147
5.2.2 企业人力资本与物质资本之间的 所有权安排	148
5.2.3 企业人力资本之间的所有权安排	150

5.2.4	企业人力资本与企业岗位的匹配	152
5.3	企业人力资本的整合与发展 / 158	
5.3.1	企业人力资本整合与发展的内涵	158
5.3.2	学习型组织的构建	159
5.3.3	企业文化的建设	164
5.3.4	企业人力资本竞争特性的培育	172
5.3.5	企业并购中的人力资本整合	181
6	企业人力资本经营环节之三:企业人力资本经营效果评价 187	
6.1	企业人力资本经营效果评价的内涵 / 187	
6.2	企业人力资本的投入成本及其计量 / 188	
6.2.1	企业人力资本投入成本的含义	188
6.2.2	企业人力资本投入成本的计量	190
6.3	企业人力资本的产出价值及其计量 / 191	
6.3.1	企业人力资本产出价值的含义	191
6.3.2	企业人力资本产出价值的计量	192
6.4	企业人力资本经营效果的评价方法 / 198	
6.4.1	企业人力资本投资收益率	198
6.4.2	企业人力资本投资效益指标体系	198
6.4.3	企业人力资本投资效益的比较	200
6.4.4	企业人力资本审计	201
6.4.5	企业人力资本经营效果评价模型	201
6.5	企业人力资本经营支持环境评价 / 208	
6.5.1	企业人力资本经营支持环境与企业 人力资本经营效果的关系	208
6.5.2	企业管理者支持状况的评价方法	209
6.5.3	企业高层管理者支持状况的评价方法	209
6.6	人力资本经营效果报表 / 210	
6.6.1	外部报表	211

6.6.2 内部报表	212
7 企业人力资本经营的实证分析 219	
7.1 陕西 ZX 集团有限公司人力资本经营的实证分析 / 219	
7.1.1 陕西 ZX 集团有限公司简介.....	219
7.1.2 陕西 ZX 集团有限公司的人力资本现状 及其经营战略规划	221
7.1.3 陕西 ZX 集团有限公司的人力资本经营 状况及其分析	223
7.1.4 陕西 ZX 集团有限公司人力资本经营 效果的评价	226
7.2 企业人力资本经营成功的案例分析 / 227	
7.2.1 美国西南航空公司 ——通过人力资本获取竞争优势	227
7.2.2 华为集团的人力资本经营战略	233
7.2.3 解析李宁的人力资本战略	244
7.3 企业人力资本经营失败的案例分析 / 249	
7.3.1 巨人集团的教训	249
7.3.2 沈阳飞龙集团折翅的教训	253
7.3.3 安然公司不良组织文化对员工的负激励	257
8 本书结论及有待进一步研究的问题 263	
8.1 本书结论 / 263	
8.2 有待进一步研究的问题 / 265	
参考文献 267	
附 录 279	
附录 1 50 年来企业管理研究成果概览注解 / 279	
附录 2 企业人力资本经营支持环境的自我诊断 / 287	
附录 3 CEO 承诺问卷调查 / 293	
附录 4 陕西 ZX 集团有限公司人力资本经营效果评价计算过程 / 295	
后 记 299	

1 导 论 ●●●●●

企业的经济和管理问题被认为是 20 世纪 30 年代以来经济学和管理学领域里最为活跃的研究方向之一。研究作为社会经济细胞和推动社会进步主导力量的企业经营问题,具有深刻的现实意义和理论意义。本书的主旨是研究企业人力资本经营问题。

1.1 选题背景与研究意义-----●

●.....1.1.1 选题背景

(1) 现实背景

进入 21 世纪后,人类社会发生了巨大变化,开始由工业经济时代向知识经济时代转变。经济全球化和全球竞争水平的提高使企业不得不充分利用它们的一切资源以确保其生存和发展。作为企业重要资源的人力资本也引起了企业越来越高的重视。

企业是由各种生产要素的所有者通过特定的契约方式而形成的经济组织。从历史上看,企业发展的不同阶段中,不同的生产要素在企业的契约中有着不同的地位。农业社会,土地是最为重要的生产要素;工业社会,货币资本是企业最为稀缺的生产要素;而知识经济时代,作为知识载体的人力资本则是企业生存与发展的关键。可以肯定,随着知识经济的发展,人力资本在企业的生存与发展中,将会发挥出越来越重要的作用。正如未来学家约翰·奈斯比特所指出的:“在工业社会,战略资源是资本。在新的信息社会中,关键的战略资源已转变为信息、知识和创造性。公司可以开发的有价值

的新的资源的唯一对象,是它的员工。这就意味着整个新的重点在于人力资本。”^①

从我国企业的现实运行情况来看,虽然改革开放以来,随着市场竞争的日益激烈和知识经济的到来,越来越多的企业已认识到人力资本在企业发展中扮演的重要角色,并且许多企业明确提出了“以人为本”的企业经营战略。然而,作为企业重要生产要素的人力资本,无论是在国有企业,还是在民营企业,其重要作用仍然没有有效地发挥出来。其主要原因在于:

第一,我国许多企业还没有从观念上理解和接受“人力资本观”。一方面,还没有认清人力资本与物质资本的差异。将人力资本视为一般的劳动力,忽视了人力资本的“资本”特性。其结果是,我国很少有企业对人力资本赋予与货币资本相对应的人力资本产权,从而很难从根本上激发人力资本所有者内在的积极性。另一方面,没有充分认识人力资本与物质资本的不同特性。与物质资本相比,人力资本的根本特性在于,这种资本是凝结和储存在特定的“人力”身上,并经由“人力”的支配和使用才能发挥其功能。人力资本经营必须依据“人力”特性才能进行有效经营。

第二,企业人力资本经营的各个环节,也呈现出诸多的问题。在人力资本的投资和形成上,我国许多企业常表现出明显的投资动力不足以及缺乏科学的投资观念。在人力资本的使用上,则缺乏有效的人力资本激励与约束的制衡作用机制。一方面,有些企业缺乏有效的人力资本的激励措施,留不住优秀的人力资本;另一方面,一些企业却因为约束不足,人力资本严重地侵蚀企业的利益。在人力资本的配置上,企业人力资本配置效率还没能充分发挥不同类型企业人力资本的不同潜能,企业人力资本的权能错位现象还时有发生,等等。

第三,一个重要的原因在于作为企业人力资本经营的主体——企业管理者,很少能从经济的角度解释一个企业人力资本经营的客观规律。由于缺乏对这个问题的认识,许多企业管理者在企业人力资本经营的过程中不能有效地按照人力资本经营的客观规律去经营企业的人力资本,从而不能发挥出其应有的作用。

总之,从我国企业的现实运行情况来看,人力资本作为企业生产要素还

^① (美)约翰·奈斯比特. 21世纪的指南针[M]. 上海:上海远东出版社,1999:58.

没有得到作为“资本”要素应有的重视,人力资本的经营也没有充分发挥人力资本所应有的企业创造力和自身的潜能。我国企业要想在竞争的市场中获得成功,就必须重视人力资本经营。因此,一个企业如何更好地经营其人力资本,激活人力资本的存量,充分发挥作为“资产”特征或属性的人力资本的作用,实现人力资本的保值增值,提高企业经营绩效和市场竞争力,这已成为摆在我们面前的一项重要课题。

(2) 理论背景

在当今市场经济条件下,资本表现为一种强大的支配权。资本既是经济学中重要的范畴,又是经济学不断发展、演变,并带着强烈时代烙印的范畴。经济学大师们对其定义颇多,诸如苏格兰经济学家麦克鲁德认为:“资本是用于增值目的的经济量,任何经济量均可用为资本。凡可以获取利润之物都是资本”^①,庞巴维克认为:“一般来说,我们把那些用来作为获得财产手段的产品叫资本。”^②萨缪尔森认为:“资本是一种生产出来的生产要素,一种本身就是经济的产出的耐用投入品”^③,等等。马克思认为,资本是带来剩余价值的价值。经济学发展到今天,资本的概念更为宽广,它已成为一切能够带来价值增值的生产要素、产品等经济量的总称,资本存在于广泛的社会经济领域之中。然而,对于内涵十分丰富的经济学基础概念来说,资本的以上定义仍然是不够的。

20 世纪 60 年代以来,一些西方经济学家将经济学中关于“资本”的理论推广到更深层次的领域中研究,从而诞生了“人力资本理论”。以舒尔茨、贝克尔等为代表的人力资本理论认为,传统资本概念中只包含物质资本,漏掉人力资本是理论上的重大失误,这种失误使得经济增长中许多新增加的内容得不到说明。而人力资本又是资本中的高增值性部分,其投资收益率远远高于物质资本的投资收益率。因此,资本概念中不仅包含物质资本,而且也包括人力资本。

自 20 世纪 90 年代以来,随着人力资本理论的兴起,在学习和借鉴国外的企业理论和人力资本理论的研究成果的基础上,国内以魏杰、周其仁、杨

① 郭元唏. 资本经营[M]. 成都:西南财经大学出版社,1997:3.

② (奥)庞巴维克. 资本实证论[M]. 北京:商务印书馆,1964:73.

③ (美)萨缪尔森. 经济学[M]. 北京:华夏出版社,2000:55.

瑞龙、方竹兰、李宝元、冯子标、段兴民等为代表的众多学者,对我国企业人力资本展开了多视角、多层次的研究,取得了相当丰富的研究成果,包括研究了企业人力资本与物质资本的契约特征;分析了人力资本的产权特性及其在企业发展中的特殊作用;考察了企业家人力资本的功能特性及其经营;对企业人力资本的投资、激励与约束,以及人力资本的流动配置等经营的各个环节也分别进行了一定的研究和探讨,等等。这一系列关于人力资本经营的研究成果,对于我国各级政府与企业提升对人力资本的认识,并在一定程度上提高企业人力资本的经营效率起到了积极的促进作用。

然而,从现有的研究成果来看,人力资本理论虽日臻完善,得到社会普遍认可与应用,但我国在企业人力资本经营的研究方面尚处于探索阶段。关于企业人力资本经营的研究,大多还是从人力资本特性以及企业人力资本经营单个环节等方面展开的,而从系统的角度研究企业人力资本经营,则显得相对薄弱。

基于此,本书选择企业人力资本经营作为研究的命题,以系统思想为指导,借鉴人力资本理论、企业理论和人力资源管理理论的研究成果,从企业微观的层面,探索企业人力资本经营的系统原理,构建系统的企业人力资本经营的理论框架,以便为企业有效进行人力资本经营提供理论与实践的依据。

1.1.2 研究意义

(1) 现实意义

第一,有利于企业重视人力资本经营。我国正处于体制转型时期,整个经济的市场化水平还很低,作为市场竞争的主体,参与国际化的竞争能力还很脆弱。企业要提高在市场中的竞争能力,最根本的办法就是要拥有一大批优秀的人才,并将他们的根本利益与公司的利益紧紧捆绑在一起,创建经济共享机制。这就要求企业重视人力资本经营,对企业人力资本价值给予应有的承认。人力资本价值得不到承认的后果是,拥有人力资本的人缺乏动力为企业工作,企业凝聚力下降,甚至造成人力资本流失。据《中国人力资源管理现状》调查显示^①:中国人在跳槽方面高居世界第一,有74%以上的

^① 迟明霞.从“人事管理”向“人才战略”跃升[N].中华工商时报,2008-4-17:6.

人选择热门专业和高收入、高风险的职业,不到一半的人对工作较为满意,30岁以下工作人员的跳槽行为大部分人是主动跳槽的。如此高的人员流失率对中国企业发展造成了巨大的影响,如何用科学的管理手段留住并用好人才,将人力资本视同与物质资本一样是可以创造利润的因素,从战略高度上认识和经营企业人力资本,对于中国企业来说是一项重要的课题。因此,研究企业人力资本经营问题,对于我国企业树立人力资本经营观念、重视人力资本经营就显得十分迫切和必要了。

第二,有利于企业提高人力资本经营效率。随着经济全球化和市场竞争的日益激烈,企业要想在复杂多变的环境下求得生存与发展,必须要不断地进行技术创新和企业制度创新。而作为企业生产要素的企业人力资本,无疑是企业创新的源泉。具体来说,从企业的研发与生产角度来看,企业产品的更新换代,企业生产效率的提高,离不开技术人员人力资本和工人人力资本作用的发挥;从企业的经营角度来看,企业经营水平上升,企业的制度创新,也要求有较高水平的企业家人力资本和管理者人力资本作为保障。因而,有效地经营企业人力资本,充分发挥各种企业人力资本的潜能,也就成为企业的生存与发展的必然要求。本书的研究,将有利于为企业提供人力资本经营的思路和对策,提高企业人力资本经营效率,从而提高企业经营绩效和市场竞争力。

第三,有利于我国经济发展实践中重视人力资本。我国是一个发展中国家,发展经济是我们面临的首要问题。更需强调的是,要在资本稀缺的条件下实现经济发展。因此,合理有效地配置资本是发展的关键。从完整的意义上理解,资本包括物质资本和人力资本,经济的发展即指这两者的有效增长和合理配置。但是长期以来,我国一直重视物质资本经营或货币资本经营,而忽视了人力资本经营。随着科学技术的进步和生产力的高速发展,人力资本在经济活动中的作用将越来越明显,人力资本与物质资本之间的协调也越来越重要。因此,研究企业人力资本经营,有利于全社会关注人力资本,合理使用和优化配置人力资本,提高人力资本效率,促进我国经济快速增长。

(2) 理论意义

第一,有利于发展人力资本理论。从人力资本理论研究的角度看,以舒尔茨、贝克尔等为代表的人力资本理论,是以劳动力要素分析为中心,阐述

了人力资本的概念,研究了人力资本投资的范围和内容,分析了需求、收入及替代效应,形成了人力资本的一般理论。人力资本理论,虽然对人力资本的诸项要素进行了系统的研究,但从其研究的重点,即人力资本积累对经济增长的作用分析看,这些研究对人力资本在经济增长中的内在作用机理却显得认识不够。本书将运用人力资本理论的研究成果,从微观企业的角度,系统研究企业人力资本经营的内在机理,即企业人力资本如何有效配置和运用。这种研究一方面可以说是对已有人力资本理论的应用,另一方面也可以说是对人力资本理论的延伸与发展。

第二,有利于拓宽企业理论。从企业理论研究的角度看,选择从企业人力资本的角度来研究企业与企业的发展,不仅能够更深刻地理解企业及企业发展的本质,而且发展和拓宽了企业理论研究的视野。从企业及企业发展的本质看,系统地研究企业人力资本经营,可以帮助我们了解企业合约的本质。从企业理论的发展看,新古典经济学中的企业理论实质上是企业的生产理论,还没有深入到企业组织的内部去分析企业行为;新制度经济学也大多从要素的同质性角度去探索企业要素所有者之间的契约关系;而从企业人力资本与物质资本的不同性质出发去研究企业,从某种意义上讲,是对企业理论研究的进一步延伸。

第三,有利于提升人力资源管理理论。从企业人力资源管理理论研究的角度看,与企业理论和人力资本理论的经济学研究视角不同,人力资源管理理论是从管理学的研究视角,研究企业人力资源获取、整合、保持与激励、控制与调整、开发等方面的一般理论与方法,它强调管理的“以人为本”思想和理念,以及人力要素在企业生产经营中的经济价值和战略意义,但此理论主要表达的是人力要素从企业外部可获得性,侧重于实体数量规定性的意义,不便于反映企业对人力资本的战略性投资、人力资本的产权、投资效益核算及价值增值等现代企业资本型经营管理的理念和含义。对此,本书将会把经济学和管理学的有关研究成果统一纳入一个完整的理论框架,在企业经营管理的战略层次上,去审视和研究生产经营过程中的人力资本经营问题,将会更为深刻地把握制度的要义和管理的实质,从而使我们很容易找到解决现实问题、提高经营管理水平的契机或钥匙。